



## EMPLOI



### Se prémunir des C.V. trompeurs

mercredi 7 mars 2012 11:48

Certains C.V. maquillent la vérité, voire la détournent. Passer à côté de ces petites ou grandes falsifications peut avoir de lourdes conséquences pour l'employeur.



Florian Mantione traque les C.V. trompeurs.



Début février 2012, un scandale secouait les salariés de l'aéroport de Limoges. Son directeur, **Philippe Gaillard**, au casier judiciaire chargé, avait réussi à se faire embaucher sur la foi d'un C.V. totalement truqué. Les recruteurs n'avaient eu aucun soupçon. "Les petits ou grands mensonges ne sont pas rares", affirme **Florian Mantione**. Le directeur du cabinet de conseil RH Florian Mantione a bien failli se faire avoir. Un candidat se disait alors diplômé de l'ESC Toulouse. Manque de chance pour l'affabulateur, Florian Mantione avait lui aussi été étudiant dans les mêmes salles de cours, la même année. Ce jour là, le hasard a bien fait les choses. Mais depuis cette mésaventure, le recruteur s'intéresse de près aux C.V. trompeurs et leur consacre des études. "Ce phénomène a tendance à se renforcer dans les périodes de crise économique où la concurrence entre les candidats est plus forte", affirme-t-il. Ainsi, selon sa dernière enquête (voir ci-dessous), trois sujets prêtent tout particulièrement à l'approximation de la part des candidats : le diplôme, la maîtrise des langues étrangères et la durée des expériences professionnelles. Elle confirme, comme les cinq précédentes, la tentation de plus en plus forte des candidats de valoriser ou minimiser des aspects de leur formation et leur parcours professionnel. Internet aurait amplifié le phénomène : 65 % des recruteurs pensent que les candidatures déposées sur la Toile incitent au mensonge.

Comment réagissent les entreprises face à ce danger potentiel de tromperie ? "Beaucoup d'entre elles ne vérifient pas assez les informations", déplore Florian Mantione. Trouver le bon candidat n'est pas si facile, notamment dans des secteurs sous tension comme l'hôtellerie-restauration. Les employeurs y sont donc moins vigilants. Et pourtant, deux réflexes peuvent permettre d'éviter l'erreur de casting :

- exiger les diplômes et bulletins de salaire. La transparence reste la meilleure arme pour lutter contre les forfaitures. L'entreprise peut tout à fait, lors de la prise de rendez vous à un entretien, demander au candidat d'apporter ses diplômes ou bulletins de salaire, sans oublier celui de décembre. Face à une telle exigence, il arrive que certains renonceraient d'eux-mêmes à se présenter. Cette démarche implique bien sûr la même transparence du côté du recruteur, qui doit donner le maximum d'informations sur le poste. Elle doit être expliquée au candidat dans une relation claire de 'donnant-donnant' ;

- se renseigner et enquêter. Un candidat a tendance à dire ce qu'un recruteur veut entendre. La meilleure façon de comprendre et de mieux cerner sa façon de travailler est encore d'appeler son ancien employeur mais aussi les personnes qui ont pu avoir, avec lui, une relation professionnelle. Là aussi, parfois, le simple fait de prévenir le candidat d'une telle démarche peut être révélateur et suffire à démasquer les failles du C.V.